

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA
BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : AFRILIA ANANDA
NPM : 1405160594
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AFRILIA ANANDA
N P M : 1405160594
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

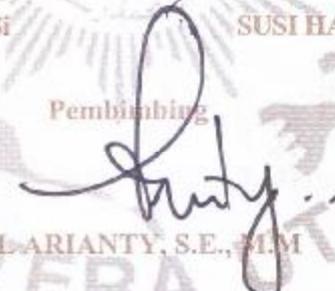
Penguji I


Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Penguji II


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Pembimbing

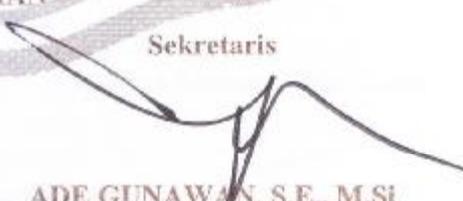

NEL ARIANTY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : AFRILIA ANANDA
NPM : 1405160594
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA
BAGIAN UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Afrilia Ananda
NPM : 1405160594
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : NEL ARIANTY, SE, MM

Nama Mahasiswa : AFRILIA ANANDA
NPM : 1405160594
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA AMNUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT PLN (PERSERO)
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
16/12/2018	- Teori / teknik penulisan kutipan disesuaikan dgn panduan	h	
19/12/2018	- BAB. IV Sesuaikan urutannya dengan bab. III - Lampirkan t tabel dan f tabel	h	
27/12/2018	Kesimpulan & saran Sesuaikan dengan hasil teknik analisis pada bab. IV	h	
3/1/2018	- Daftar Pustaka sesuaikan dengan isi	h	
16/1/2018	Acc Sidang Meja Hijau	h	

Dosen Pembimbing

NEL ARIANTY, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si.

ABSTRAK

Afrilia Ananda. NPM. 1405160594. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan perusahaan. Agar keefektifan dan kemajuan perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tbk sebagai badan usaha milik negara yang bergerak dibidang industri energi listrik merupakan perusahaan bisa dibidang memonopoli layanan listrik ke masyarakat di Indonesia artinya tidak ada perusahaan pesaing dengan kuantitas pelanggan serupa.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Populasi dari penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 142 karyawan tetap pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang karyawan tetap pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini angket (quesioner sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang terdiri dari asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji asumsi klasik, uji normalitasnya berdistribusi normal karena menunjukkan titik yang mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas kedua variabel X1 dan X2 mempunyai nilai $VIF < 10$, dan uji heterokedasitas yaitu terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. hasil uji t kepemimpinan menunjukkan nilai thitung $6,366 >$ dari $t_{tabel} 1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Hasil uji t motivasi kerja menunjukkan nilai thitung $19,436 >$ dari $t_{tabel} 1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Hasil uji F kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan Fhitung sebesar $334,191 >$ Ftabel sebesar $2,40$, dengan signifikan $0,00$ artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Nilai R-Square adalah $0,924$ atau $92,4\%$ artinya bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar $7,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan kezaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini , telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima , untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua Ayahanda AIPTU Partono dan Ibunda Meliana yang penuh dengan rasa kasih sayang selalu memberikan dukungan, motivasi serta doa yang tidak pernah berhenti untuk kesuksesan anak-anaknya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung S.E, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku sekretaris jurusan ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak.
7. Ibu Nel Arianty SE. MM, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama menimba ilmu di kampus tercinta ini serta seluruh staff pegawai yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis selama perkuliahan.
9. Bapak Raja Hadi Simargolang dan Bapak Taufik A. Wijayanto selaku pembimbing di PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
10. Kakak dan adik saya tercinta Rissa ade febriana Am.Keb, Hersa arnes nahali S.Kom, M. As siddiq yang telah memberikan semangat dan doanya.
11. Yang terkasih BHARADA Andila trikora sembiring yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doanya.
12. Kepada seluruh teman-teman saya Dwi inggit andasari, Belia rizka HSB, Artika candra kinarti, dan seluruh anggota kelas 7_P manajemen yang telah

membantu memberikan saran-saran dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhainya.Amin

Medan, Januari 2018

Penulis

AFRILIA ANANDA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Perumusan Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	9
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Fungsi Kepemimpinan	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Motivasi Kerja.....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18

b. Teori Motivasi	19
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	21
d. Indikator Motivasi	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Data.....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
2. Hasil Penelitian	59
3. Uji Hipotesis	63
4. Koefisien Determinasi	66
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.III.1	Indikator Kinerja Karyawan	30
Tabel.III.2	Indikator Kepemimpinan.....	30
Tabel.III.3	Indikator Motivasi Kerja	30
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	31
Tabel. III.5	Hasil perhitungan Sampel.....	33
Tabel.III.6	Skala Pengukuran Likers.....	34
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan X1	36
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X2.....	37
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y.....	38
Tabel III-10	Reliability Statistics Kepemimpinan.....	39
Tabel III-11	Reliability Statistics Motivasi Kerja	40
Tabel III-12	Reliability Statistics Kinerja Karyawan	40
Tabel IV-1	skala Likert	45
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel IV-5	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel IV-6	Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)	50
Tabel IV-7	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	54
Tabel IV-8	Korelasi Koefisien.....	62
Tabel IV-9	Koefisien Determinasi	63
Tabel IV-10	Hasil Uji Parsial Ttest	64

Tabel IV-11 Anova	65
Tabel IV-12 Model Summary.....	66
Tabel IV-13 Coefficients.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	20
Gambar II.1	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	.26
Gambar II.2	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
Gambar II.3	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
Gambar III.1	Kriteria pengujian hipotesis uji T	40
Gambar III.1	Kriteria pengujian hipotesis uji F	41
Gambar IV-1	Histogram	60
Gambar IV-2	Normal P-Plot	60
Gambar IV-3	Histogram	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan perusahaan. Agar keefektifan dan kemajuan perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada perusahaan tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi karyawannya tetapi hanya membahas dua faktor antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam

diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan, karyawan akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Selain itu motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) dan faktor yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal seperti kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti memberikan dorongan kuat untuk bekerja secara giat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi itu juga mampu mempengaruhi kinerja yang baik.

Yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara antara lain adalah dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, sehingga pada diri karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tbk sebagai badan usaha milik negara yang bergerak dibidang industri energi listrik merupakan perusahaan bisa dibidang memonopoli layanan listrik ke masyarakat di Indonesia artinya tidak ada perusahaan pesaing dengan kuantitas pelanggan serupa.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam kinerja, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Hal

ini disebabkan oleh masih kurangnya seorang pemimpin dalam meyakini dan memahami karakter karyawannya, dan pemimpin kurang memberikan motivasi terhadap apa yang dibutuhkan karyawannya.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul diperusahaan yaitu Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. motivasi juga perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan menurun karena kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan terus motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Pimpinan kurang review dan evaluasi terhadap karyawan.
2. Kurangnya motivasi kepada bawahan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
3. Tingkat kinerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan diharapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, modal sumber daya manusia (SDM), kepuasan materi dan non materi, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja, komunikasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
- b. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
- c. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara:

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini Hasil dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penilitan sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Prewirosentono (1999) dalam Edy Sutrisno (2010,170) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2010:170) “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Menurut Irianto (2001) dalam Edy Sutrisno (2010:171) mengemukakan “kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap prestasi yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, kinerja yang baik sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu perusahaan dan orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sri Wahyuni, H. Adam Idris, Muhammad Noor dalam jurnalnya (2013) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Kemampuan
- 3) Lingkungan Kerja
- 4) Disiplin Kerja
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keperibadian
- 7) Kinerja Pegawai

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2002:138).

2) Kemampuan

Kemampuan pegawai sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurutnya kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kecerdasan numerik, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

3) Lingkungan kerja

Merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Rivai (2006:144).

4) Disiplin Kerja

Disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan. Kemudian menurut pendapat Prijodarminto (1994) dalam Suhartono (2003:23), mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan atau ketertiban”.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan, (Robbins, :2001:3). Menurut Thoha (2001:227) kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan, atau suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

6) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dari dalam individu yang dapat menentukan sikap dan mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak. Apabila setiap individu dalam bekerja baik, demikian sebaliknya jika sikap individu terhadap pekerjaannya tidak baik maka hasil pekerjaannya juga akan tidak baik.

7) Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2007:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) dalam buku Edy Sutrisno (2010:176) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Efektifitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang - tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Didiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan
- 3) Dapat tidaknya dindalkan
- 4) Sikap Kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan struktur kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang – orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda – beda. Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua

dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Pentingnya arti kepemimpinan terlihat dari banyak para ahli yang memberikan pendapatnya dalam mendefinisikan pengertian kepemimpinan. beberapa Pengertian kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Anoraga (1992) dalam buku Edy Sutrisno (2009:214) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Menurut Siagian (2002) dalam buku Edy Sutrisno (2009:213) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”.

Dengan memperhatikan definisi kepemimpinan diatas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yg telah ditetapkan dengan baik.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal antara lain: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli dan Brown, 1973).

Fungsi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan menurut Terry dalam buku Edy Sutrisno (2009:219) yaitu :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

Tugas utama pemimpin menurut (Gerungan,1981 dalam buku Edy Sutrisno (2009:219) yaitu :

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Bass 1990 dalam Ari cahyo, dkk(2015:3) faktor – faktor kepemimpinan yaitu :

- 1) Pengaruh Ideal (Karisma)
- 2) Pertimbangan Individual
- 3) Motivasi Inspirasional
- 4) Stimulus Intelektual

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Ideal (Karisma) Adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
- 2) Pertimbangan Individual Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut
- 3) Motivasi Inspirasional Meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
- 4) Stimulus Intelektual Adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari prespektif yang baru.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut T. Hani Hndoko (2013, hal.297) Yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Kebutuhan
- 3) Kecerdasan
- 4) Ketegasan
- 5) Kepercayaan diri
- 6) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2) **Kebutuhan**

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) **Kecerdasan**

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) **Ketegasan**

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5) **Kepercayaan diri**

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) **Inisiatif**

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan

itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan – harapan, keinginan atau kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (1999) dalam buku Edy Sutrisno (2009:110) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Mangkunegara (2013:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Erni (2005:235) Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu”.

Menurut Handoko (2016:251) “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia“.

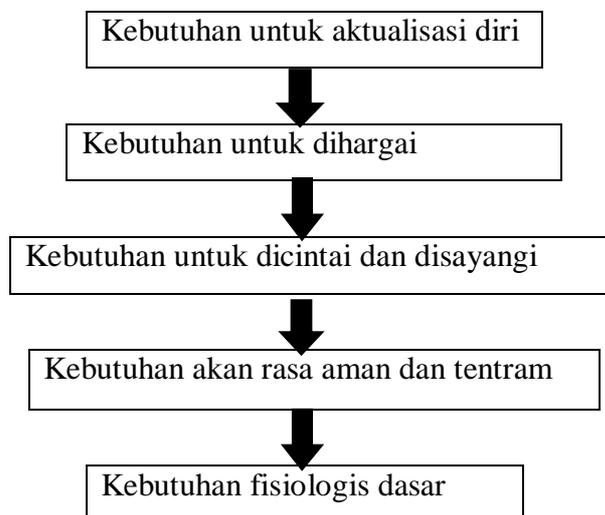
Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan. Motivasi juga memberikan kekuatan dalam diri karyawan untuk mendorong terciptanya kinerja yang baik.

b. Teori – Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapatkan sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori “ hierarki kebutuhan “ yang dikemukakan Abraham Maslow dalam Sadili Samsudin (2006:283).

Menurut Maslow dalam Sadili Samsudin (2006:283) setiap individu memiliki kebutuhan – kebutuhan yang tersusun secara hierarkis dan tingkat yang paling mendasar sampai tingkat yang paling tertinggi setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Gambar II.1 Hierarki Kebutuhan
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow



Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan – kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas –fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang digunakan.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita – cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

c. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses fisiologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2009:116 – 120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

System dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d. Indikator Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dan indikator motivasi kerja meliputi (Sondang P. Siagian 2008, hal. 138) :

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

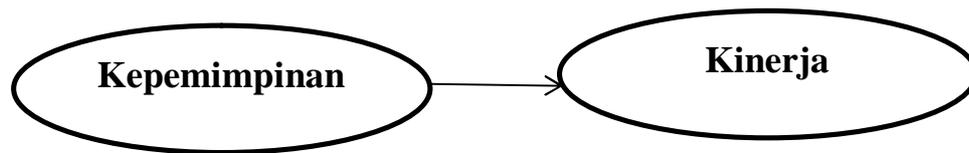
B. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi alat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kinerjanya lebih baik. Semakin baik kepemimpinan yang di terapkan pada perusahaan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka akan menurunkan kinerja karyawan perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. diantaranya melalui cara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan

motivasi kerja karyawan. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka konseptual teori penelitian seperti berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, maka akan menyebabkan tingkat kinerja yang baik dalam perusahaan. Menurut penelitian Siswo Prajoso (2012) dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang)” bahwa kepemimpinan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja.

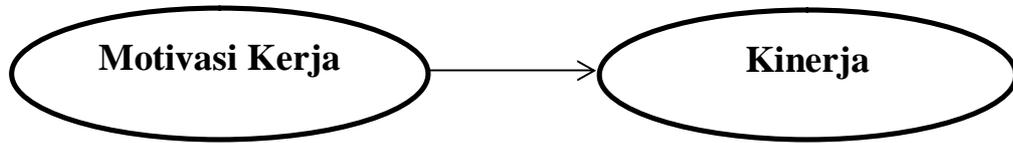


Gambar II.1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siswo Prajoso (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus,

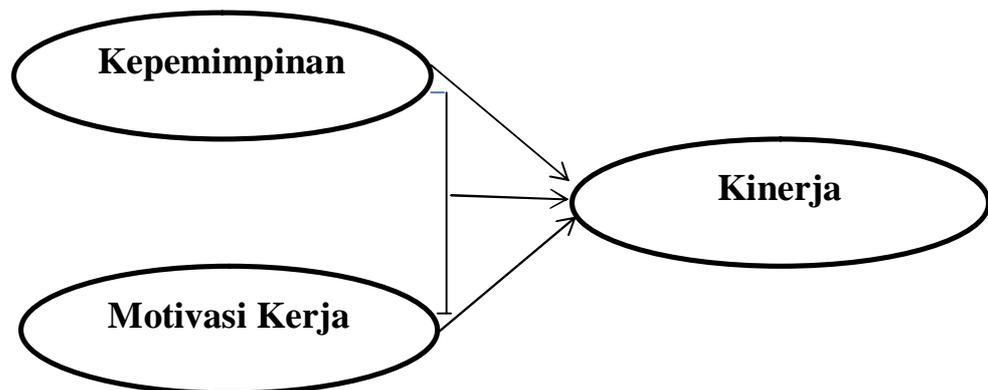
artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.



Gambar II.2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Siswo Prajoso (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang)” menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Azuar (2015:86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Variabel Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variable sebagai berikut :

1. Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi pekerjaannya dan indikatornya adalah :

Tabel III-1 Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja Karyawan	Pernyataan
1	Kualitas Pekerjaan	1,2,3,4
2	Kuantitas Pekerjaan	5,6,7,8
3	Dapat tidaknya diandalkan	9,10,11,12
4	Sikap Kerja	13,14,15,16

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara – cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam memimpin karyawannya sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya dan indikatornya adalah :

Tabel III-2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan	Pernyataan
1	Kemampuan	1,2,3,4
2	Kebutuhan	5,6,7,8
3	Kecerdasan	9,10,11,12
4	Ketegasan	13,14,15,16
5	Kepercayaan diri	17,18,19,20
6	Inisiatif	21,22,23,24

Sumber: T. Hani Hndoko (2016, hal.297)

3. Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dan indikator motivasi kerja yang diteliti meliputi

Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Pernyataan
1	Daya pendorong	1,2,3,4
2	Kemauan	5,6,7,8
3	Kerelaan	9,10,11,12
4	Membentuk Keahlian	21,22,23,24
5	Membentuk Keterampilan	25,26,27,28
6	Tanggung Jawab	13,14,15,16
7	Kewajiban	17,18,19,20
8	Tujuan	29,30,31,32

Sumber: Sondang P. Siagian (2008, hal. 138)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, yang beralamat Jl. Brigjen Katamso KM. 5.5, Titi Kuning, Medan Johor, Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018 dengan jadwal :

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	KEGIATAN	Bulan																				
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																	
2	Penyusunan proposal			■	■	■	■	■	■													
3	Seminar Proposal										■											
4	Pengumpulan Data											■	■									
5	Pengolahan Data											■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																				■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas nilai baik kualitas maupun kuantitas dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan akan dipelajari sifat – sifatnya (Sudjana,2002). Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 142 karyawan tetap pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2016:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,1)^2} = 58$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10 %.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang karyawan tetap pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan *teknik simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. (Sugiono 2016:82)

Tabel. III-5
Hasil Perhitungan Sampel

Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Populasi	Sampel
Enginiring	19	19	$58/142(19)=8$
Keuangan	28	28	$58/142(28)=11$
Pengadaan	16	16	$58/142(16)=7$
Produksi	33	33	$58/142(33)=13$
SDM dan Umum	46	46	$58/142(46)=19$
Jumlah	142	142	58

Sumber: PT PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relavan bagi penelitian.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden.

Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PTPLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel.III-6
Skala Pengukuran Likers

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan

fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Azuar, 2015 hal 77)

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

x = Variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi kerja)

y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_0: \rho = 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]
- b. $H_1: \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2tailed < α 0,05).

- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $>$ α 0,05).

Berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan X1

No	R hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,669	0,258	0,000 < 0,05	Valid
2	0,707	0,258	0,000 < 0,05	Valid
3	0,657	0,258	0,000 < 0,05	Valid
4	0,682	0,258	0,000 < 0,05	Valid
5	0,554	0,258	0,000 < 0,05	Valid
6	0,611	0,258	0,000 < 0,05	Valid
7	0,568	0,258	0,000 < 0,05	Valid
8	0,549	0,258	0,000 < 0,05	Valid
9	0,782	0,258	0,000 < 0,05	Valid
10	0,698	0,258	0,000 < 0,05	Valid
11	0,650	0,258	0,000 < 0,05	Valid
12	0,664	0,258	0,000 < 0,05	Valid
13	0,565	0,258	0,000 < 0,05	Valid
14	0,651	0,258	0,000 < 0,05	Valid
15	0,513	0,258	0,000 < 0,05	Valid
16	0,538	0,258	0,000 < 0,05	Valid
17	0,704	0,258	0,000 < 0,05	Valid
18	0,673	0,258	0,000 < 0,05	Valid
19	0,615	0,258	0,000 < 0,05	Valid
20	0,669	0,258	0,000 < 0,05	Valid
21	0,754	0,258	0,000 < 0,05	Valid
22	0,725	0,258	0,000 < 0,05	Valid
23	0,522	0,258	0,000 < 0,05	Valid
24	0,634	0,258	0,000 < 0,05	Valid

Perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>$ 0,258). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai intrument penelitian.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X2

No	R hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,615	0,258	0,000 < 0,05	Valid
2	0,592	0,258	0,000 < 0,05	Valid
3	0,548	0,258	0,000 < 0,05	Valid
4	0,539	0,258	0,000 < 0,05	Valid
5	0,671	0,258	0,000 < 0,05	Valid
6	0,556	0,258	0,000 < 0,05	Valid
7	0,563	0,258	0,000 < 0,05	Valid
8	0,567	0,258	0,000 < 0,05	Valid
9	0,321	0,258	0,014 < 0,05	Valid
10	0,627	0,258	0,000 < 0,05	Valid
11	0,604	0,258	0,000 < 0,05	Valid
12	0,281	0,258	0,033 < 0,05	Valid
13	0,368	0,258	0,004 < 0,05	Valid
14	0,471	0,258	0,005 < 0,05	Valid
15	0,500	0,258	0,000 < 0,05	Valid
16	0,645	0,258	0,000 < 0,05	Valid
17	0,529	0,258	0,000 < 0,05	Valid
18	0,615	0,258	0,000 < 0,05	Valid
19	0,592	0,258	0,000 < 0,05	Valid
20	0,548	0,258	0,000 < 0,05	Valid
21	0,539	0,258	0,000 < 0,05	Valid
22	0,671	0,258	0,000 < 0,05	Valid
23	0,649	0,258	0,000 < 0,05	Valid
24	0,673	0,258	0,000 < 0,05	Valid
25	0,613	0,258	0,000 < 0,05	Valid
26	0,611	0,258	0,000 < 0,05	Valid
27	0,519	0,258	0,000 < 0,05	Valid
28	0,534	0,258	0,000 < 0,05	Valid
29	0,637	0,258	0,000 < 0,05	Valid
30	0,534	0,258	0,005 < 0,05	Valid
31	0,735	0,258	0,000 < 0,05	Valid
32	0,647	0,258	0,000 < 0,05	Valid

Perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,258$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

No	R hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,489	0,258	0,000 < 0,05	Valid
2	0,530	0,258	0,000 < 0,05	Valid
3	0,558	0,258	0,000 < 0,05	Valid
4	0,716	0,258	0,000 < 0,05	Valid
5	0,541	0,258	0,000 < 0,05	Valid
6	0,545	0,258	0,000 < 0,05	Valid
7	0,635	0,258	0,000 < 0,05	Valid
8	0,570	0,258	0,000 < 0,05	Valid
9	0,474	0,258	0,000 < 0,05	Valid
10	0,653	0,258	0,000 < 0,05	Valid
11	0,689	0,258	0,000 < 0,05	Valid
12	0,638	0,258	0,000 < 0,05	Valid
13	0,643	0,258	0,000 < 0,05	Valid
14	0,363	0,258	0,005 < 0,05	Valid
15	0,660	0,258	0,000 < 0,05	Valid
16	0,622	0,258	0,000 < 0,05	Valid

Perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,258$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach Alpha yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara ralpha dan rtabel.

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dan waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indicator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

(Azuar, 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

si^2 = Varians total

Dengankriteria :

- a. Jikanilai *Alpha Cronbachs* > 0,6 maka instrument adalah reliable (terpercaya)
- b. Jikanilai *Alpha Cronbachs* < 0,6 maka instrument adalah reliable (terpercaya)

Berdasarkan hasilolahan data dengan menggunakan spss dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada table berikut ini :

Tabel III-10
Reliability Statistics Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	24

Tabel III-11
Reliability Statistics Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	32

Tabel III-12
Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	16

F. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang digunakan peneliti dalam penyusunan penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang terdapat di bawah ini

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel

kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x1 = Kepemimpinan

x2 = Motivasi Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja, maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 184)

Dimana :

t_{hitung} = nilai t

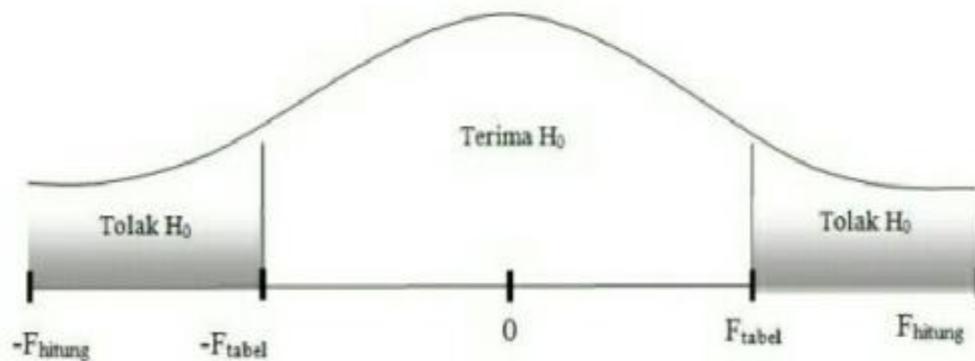
r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = p \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(t - R^2)(n - k - 1)}$$

Sugiyono (2016:192)

Dimana :

F_h = nilai f hitung

R = koefisien korelasi ganda

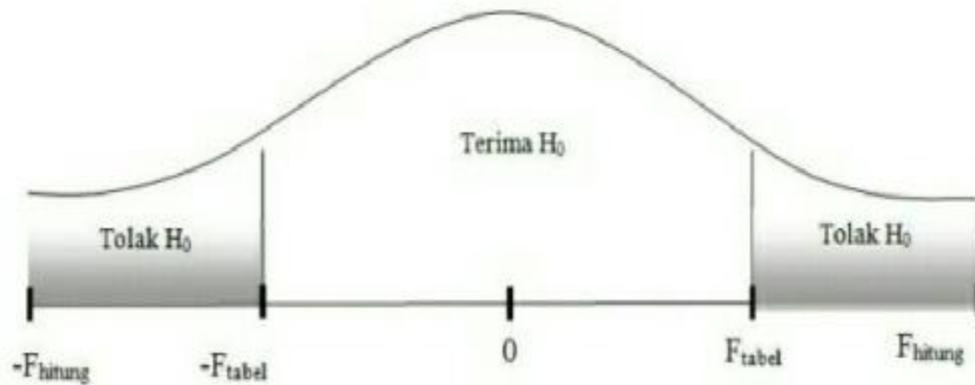
K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package For Sciences (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Prestasi kerja karyawan

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dalam bentuk angket (Questioner) yang terdiri dari 24 item pernyataan untuk variabel X1 (Kepemimpinan), 32 item pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi Kerja), 16 item pernyataan variabel Y (Prestasi Kerja). Angket ini disebar dan diberikan kepada 58 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likerts yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan Ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai

1

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	41	70,7%
2	Perempuan	17	29,3%
		58	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang penulis ambil terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 41 orang (70,7%) dan responden perempuan sebanyak 17 orang (29,3%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar pada kantor PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dibanding pegawai perempuan.

2) Usia

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 – 35	27	46,6%
2	36 – 45	17	29,3%
3	>45	14	24,1%
	Total	58	100%

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat persentase tertinggi usia responden yang berusia 21 sampai 45 berjumlah 44 orang (75.9%%), dan persentase terendah usia responden yang berusia 45 keatas 14 orang (24,1%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	13	22,4%
2	DI – D3	15	25,9%
3	S1 – S2	30	51,7%
	Total	58	100%

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa tingkat pendidikan responden dimana yang berpendidikan SMA sejumlah 13 orang (22,4%), yang berpendidikan D1 sampai D3 berjumlah 15 orang (25,9%), dan yang berpendidikan S1 sampai S2 berjumlah 30 orang (51,7%)

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No Pernyataan	SS%		S%		KS%		TS%		STS%		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	45%	32	55%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
2	14	24%	43	74%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
3	15	26%	42	72%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
4	16	28%	38	66%	4	7%	0	0%	0	0%	58	100%
5	15	26%	40	69%	3	5%	0	0%	0	0%	58	100%
6	17	29%	41	71%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
7	13	22%	44	76%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
8	10	17%	47	81%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
9	7	12%	50	86%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
10	13	22%	43	74%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
11	8	14%	45	78%	5	9%	0	0%	0	0%	58	100%

12	8	14%	49	84%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
13	14	24%	42	72%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
14	19	33%	39	67%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
15	15	26%	42	72%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
16	9	16%	45	78%	2	3%	2	3%	0	0%	58	100%

Dari tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban Responden tentang, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 (55%)
2. Jawaban Responden tentang, Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan harapan yang ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
3. Jawaban Responden tentang, Saya mengerjakan tugas dengan teliti, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
4. Jawaban Responden tentang, Saya selalu menghasilkan kerja yang dapat diterima oleh atasan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 38 (66%)
5. Jawaban Responden tentang, Saya menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepada saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 40 (69%)
6. Jawaban Responden tentang, Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang ingin dicapai perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
7. Jawaban Responden tentang, Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 (76%)

8. Jawaban Responden tentang, Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
9. Jawaban Responden tentang, Saya selalu dapat diandalkan dalam mengerjakan tugas, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 50 (86%)
10. Jawaban Responden tentang, Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
11. Jawaban Responden tentang, Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)
12. Jawaban Responden tentang, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 49 (84%)
13. Jawaban Responden tentang, Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
14. Jawaban Responden tentang, Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 (67%)
15. Jawaban Responden tentang, Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan 42 (72%)
16. Jawaban Responden tentang, Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)

Kesimpulan secara umum adalah kinerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dilihat dari persentase jawaban responden yang rata – rata menjawab setuju dengan persentase diatas 55%

2) Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No Pernyataan	SS%		S%		KS%		TS%		STS%		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	28%	41	71%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
2	16	28%	39	67%	2	3%	1	2%	0	0%	58	100%
3	14	24%	41	71%	3	5%	0	0%	0	0%	58	100%
4	11	19%	46	79%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
5	7	12%	43	74%	8	14%	0	0%	0	0%	58	100%
6	7	12%	43	74%	7	12%	1	2%	0	0%	58	100%
7	15	26%	42	72%	0	0%	1	2%	0	0%	58	100%
8	13	22%	45	78%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
9	12	21%	40	69%	5	9%	1	2%	0	0%	58	100%
10	11	19%	43	74%	3	5%	1	2%	0	0%	58	100%
11	10	17%	43	74%	4	7%	1	2%	0	0%	58	100%
12	10	17%	45	78%	2	3%	1	2%	0	0%	58	100%
13	9	16%	43	74%	5	9%	1	2%	0	0%	58	100%
14	6	10%	48	83%	4	7%	0	0%	0	0%	58	100%
15	11	19%	41	71%	6	10%	0	0%	0	0%	58	100%
16	9	16%	47	81%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
17	15	26%	41	71%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
18	9	16%	47	81%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
19	10	17%	47	81%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
20	14	24%	43	74%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
21	11	19%	41	71%	5	9%	1	2%	0	0%	58	100%
22	12	21%	42	72%	4	7%	0	0%	0	0%	58	100%
23	5	9%	42	72%	11	19%	0	0%	0	0%	58	100%
24	12	21%	37	64%	9	16%	0	0%	0	0%	58	100%

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya mampu memberikan arahan kepada bawahannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
2. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 (67%)
3. Jawaban Responden tentang, Pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
4. Jawaban Responden tentang, Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 46 (79%)
5. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memahami kebutuhan yang diinginkan pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
6. Jawaban Responden tentang, Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
7. Jawaban Responden tentang, Pimpinan membutuhkan masukan – masukan dari bawahannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)

8. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)
9. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memiliki kecerdasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 40 (69%)
10. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya cerdas dalam membagikan uraian pekerjaan kepada karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
11. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
12. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memberikan arahan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)
13. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya tegas dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
14. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukum karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 48 (83%)

15. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar hukum diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
16. Jawaban Responden tentang, Pimpinan dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
17. Jawaban Responden tentang, Pimpinan selalu percaya diri dalam memecahkan masalah yang ada dikantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
18. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
19. Jawaban Responden tentang, Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
20. Jawaban Responden tentang, Pimpinan bersikap ramah terhadap karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
21. Jawaban Responden tentang, Pimpinan mempunyai cara – cara baru agar perusahaan semakin maju, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
22. Jawaban Responden tentang, Pimpinan selalu memberikan ide – ide kreatif untuk berinovasi dikantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)

23. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya setiap tahunnya membuat perubahan uraian pekerjaan baru kepada setiap masing – masing karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)

24. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya membuat perubahan kerja dengan menggunakan sistem online, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 37 (64%)

Kesimpulan secara umum bahwa Kepemimpinan didalam perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari pesentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas (67,0%).

3) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	SS%		S%		KS%	TS%		STS%		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	29%	41	71%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
2	13	22%	44	76%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
3	10	17%	47	81%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
4	10	17%	47	81%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
5	13	22%	43	74%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
6	10	17%	45	78%	3	5%	0	0%	0	0%	58	100%
7	9	16%	48	83%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
8	14	24%	42	72%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
9	19	33%	39	67%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
10	15	26%	42	72%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
11	9	16%	44	76%	3	5%	2	3%	0	0%	58	100%
12	12	21%	37	64%	8	14%	1	2%	0	0%	58	100%
13	26	45%	32	55%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
14	14	24%	43	74%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
15	14	24%	42	72%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
16	16	28%	38	66%	4	7%	0	0%	0	0%	58	100%
17	15	26%	42	72%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
18	17	29%	41	71%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
19	13	22%	44	76%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
20	10	17%	47	81%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%

21	7	12%	50	86%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
22	13	22%	43	74%	2	3%	0	0%	0	0%	58	100%
23	16	28%	41	71%	0	0%	1	2%	0	0%	58	100%
24	16	28%	39	67%	2	3%	1	2%	0	0%	58	100%
25	14	24%	41	71%	3	5%	0	0%	0	0%	58	100%
26	11	19%	46	79%	1	2%	0	0%	0	0%	58	100%
27	7	12%	43	74%	8	14%	0	0%	0	0%	58	100%
28	8	14%	42	72%	7	12%	1	2%	0	0%	58	100%
29	15	26%	42	72%	0	0%	1	2%	0	0%	58	100%
30	13	22%	45	78%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%
31	12	21%	41	71%	4	7%	1	2%	0	0%	58	100%
32	11	19%	43	74%	3	5%	1	2%	0	0%	58	100%

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban Responden tentang, Saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat posisi jabatan yang lebih baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
2. Jawaban Responden tentang, Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan , lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 (76%)
3. Jawaban Responden tentang, Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
4. Jawaban Responden tentang, Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
5. Jawaban Responden tentang, Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)

6. Jawaban Responden tentang, Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)
7. Jawaban Responden tentang, Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 48 (83%)
8. Jawaban Responden tentang, Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
9. Jawaban Responden tentang, Setiap karyawan selalu dapat diajak kerja sama untuk kemajuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 (67%)
10. Jawaban Responden tentang, Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
11. Jawaban Responden tentang, Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 (76%)
12. Jawaban Responden tentang, Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan diperusahaan terjalin harmonis, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 37 (64%)
13. Jawaban Responden tentang, Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 (55%)

14. Jawaban Responden tentang, Saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
15. Jawaban Responden tentang, Saya bertanggung jawab dengan kedudukan yang saya jalani, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
16. Jawaban Responden tentang, Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik – baiknya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 38 (66%)
17. Jawaban Responden tentang, Saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
18. Jawaban Responden tentang, Saya menerima dengan senang hati pekerjaan yang diberikan atasan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
19. Jawaban Responden tentang, Saya selalu mematuhi sistem kerja diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 (76%)
20. Jawaban Responden tentang, Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan diperusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 (81%)
21. Jawaban Responden tentang, Saya berfikir secara kritis dalam menyelesaikan masalah, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 50 (86%)

22. Jawaban Responden tentang, Saya membentuk keahlian dalam bekerja untuk mengembangkan karir, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
23. Jawaban Responden tentang, Saya mampu bekerja sama dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
24. Jawaban Responden tentang, Saya berkemauan untuk mengembangkan keahlian di dalam perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 (67%)
25. Jawaban Responden tentang, Saya membentuk keterampilan dalam bekerja untuk mengembangkan karir, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)
26. Jawaban Responden tentang, Saya berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 46 (79%)
27. Jawaban Responden tentang, Saya karyawan yang terampil dalam kerja tim, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)
28. Jawaban Responden tentang, Saya berkemauan untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
29. Jawaban Responden tentang, Saya bertujuan untuk membantu memajukan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 (72%)
30. Jawaban Responden tentang, Saya harus mencapai tujuan yang saya rencanakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 (78%)
31. Jawaban Responden tentang, Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 (71%)

32. Jawaban Responden tentang, Saya bertujuan untuk mendorong diri saya agar lebih baik dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 (74%)

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pesentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas (55,0%).

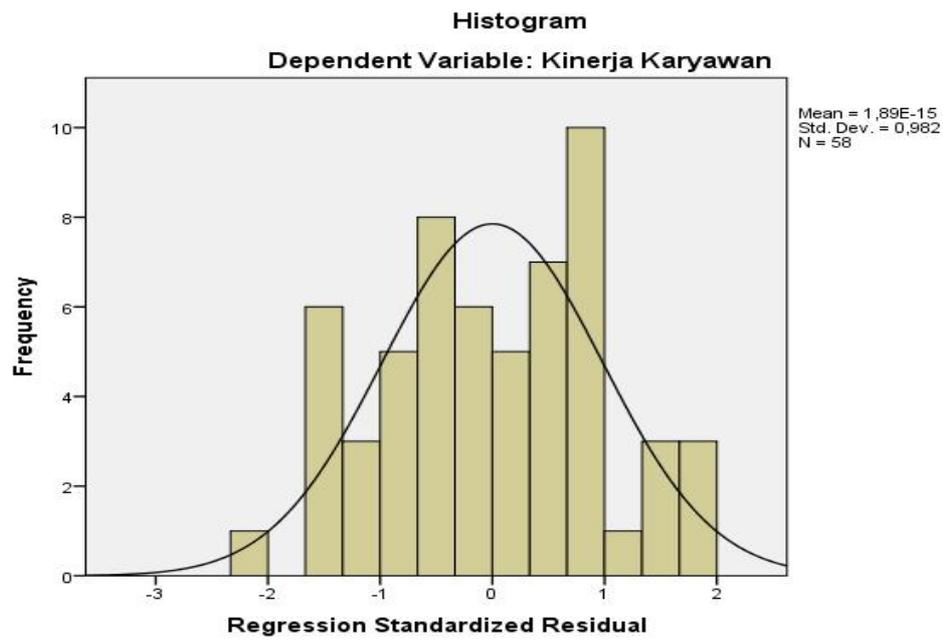
2. Hasil Penelitian

Bagian ini adalah menganalisi data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

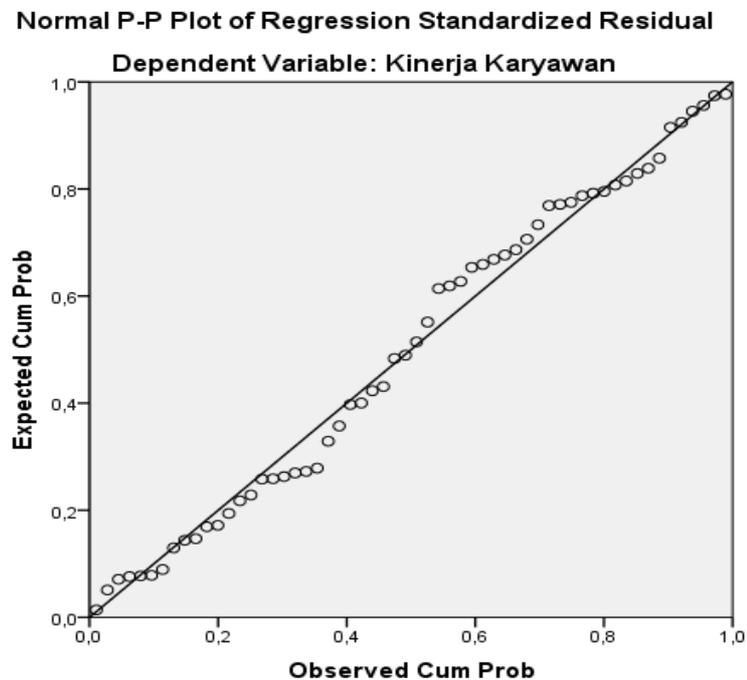
1) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal (distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan). Data variabel yang baik adalah data yang memiliki bentuk kurva dengan kemiringan sisi kanan dan sisi kiri, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan mendekati nol.



Gambar IV-1
Histogram

Sumber Data Penelitian diolah (2018)



Gambar IV-2
Normal P-Plot

Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal p-plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Pada grafik Histogram terlihat penyebaran data menyerupai lonceng terbalik walaupun ada beberapa data yang berada di luar garis lonceng. Histogram menyerupai lonceng menunjukkan data berdistribusi normal.

Sedangkan pada grafik normal p-plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas data.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan yang linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga.

Salah satu cara untuk melihat apakah model regresi itu terkena multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari pada 0,1 dan *inflation factor* (VIF) yang lebih besar dari 10. Jika hal ini terjadi maka dapat dinyatakan bahwa model regresi terkena gangguan multikolinearitas.

Tabel IV-8
Korelasi Koefisien

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4,876	2,513		1,940	,058			
1								
Kepemimpinan	,229	,037	,414	6,233	,000	,319	3,139	
Motivasi Kerja	,636	,033	1,274	19,162	,000	,319	3,139	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data Penelitian diolah (2018)

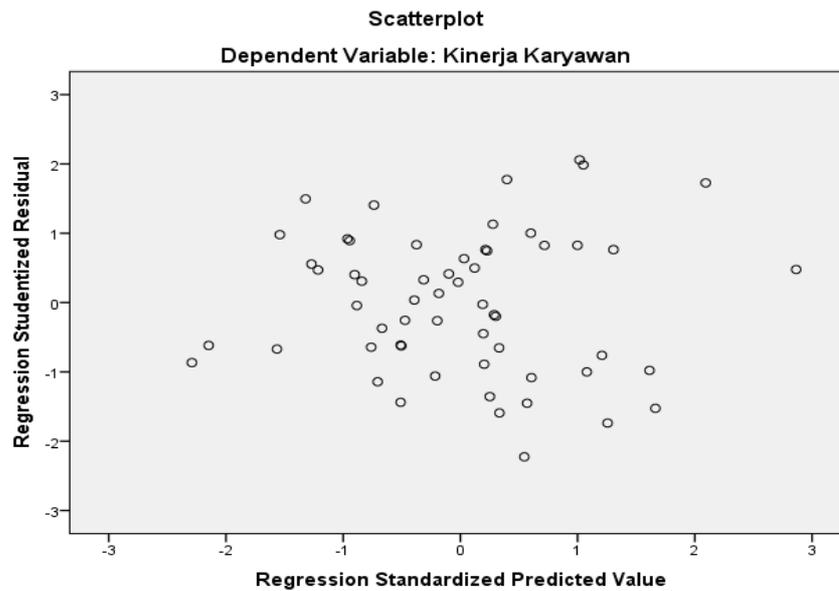
Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0.10 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa mode pengujian yang bisa digunakan antara lain uji korelasi spearman, uji Glejser, uji Park dan Scatter plot. Penelitian ini menggunakan uji Scatter Plot untuk melihat terbebas atau tidaknya dari heteroskedastisitas.

Kriteria yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-3
Histogram

Sumber Data Penelitian diolah (2018)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan t_{test}

Uji t-test dapat dilihat dari tabel *coefficient* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t-test dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel independen yakni kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel IV-9
Koefisien Determinasi
Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,876	2,513		1,940	,058
	Kepemimpinan	,229	,037	,414	6,233	,000
	Motivasi Kerja	,636	,033	1,274	19,162	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Hasil:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_a ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari tabel *coefficient* di atas dapat kita buat tabel baru agar lebih memudahkan untuk melihat hasil dari uji parsial T_{test} .

Tabel IV-10
Hasil Uji Parsial T_{test}

No	Variabel	t_{hitung}		t_{tabel}
1	Kepemimpinan	6,233	>	1,672
2	Motivasi Kerja	19,162	>	1,672

Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Dari tabel *coefficient* di atas diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan (6,233) dan motivasi kerja (19,162). Sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel T. Tabel dapat dilihat dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, maka $58 - 2 = 56$ dengan taraf kepercayaan 90% ($\alpha = 10\%$) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,672. Maka dari tabel di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan 6,233 > 1,672 maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima artinya bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja $19,162 > 1,672$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

b. Uji Simultan dengan f_{test}

Uji simultan dengan f-test adalah uji statistic yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk uji f-test dapat dilihat dari tabel *Anova* di bawah ini:

Tabel IV-11
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019,851	2	509,925	327,846	,000 ^b
	Residual	85,546	55	1,555		
	Total	1105,397	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, $\alpha = 10\%$, df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $58 - 2 - 1 = 55$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 2,40. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dari *tabel anova* di atas menunjukkan bahwa f_{hitung} yang diperoleh sebesar 327,846 dan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,40. Hal ini berarti $f_{hitung} 327,846 > f_{tabel} 2,40$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu bahwa variabel bebas yaitu

kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan maka diperoleh output *model summary* berikut ini:

Tabel IV-12
Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,961 ^a	,923	,920	1,247	2,122

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Nilai R menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai R mendekati 1 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen akan semakin erat, begitu pula sebaliknya. Angka R diperoleh sebesar 0,961, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,961. Hal ini berarti menunjukkan terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai R mendekati 1.

R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,923 atau 92,3% artinya bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang digunakan, sisanya dipengaruhi variabel lain misalnya budaya organisasi, kemampuan, disiplin kerja, dll.

B. Pembahasan

Tabel IV-13
Coefficients

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,876	2,513		1,940	,058
	Kepemimpinan	,229	,037	,414	6,233	,000
	Motivasi Kerja	,636	,033	1,274	19,162	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data Penelitian diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 Kp + b_2 MK$$

$$KK = 4,876 + 0,229 Kp + 0,636 Mk$$

Nilai konstanta sebesar 4,876 berarti nilai variabel kinerja karyawan yang dimiliki PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah sebesar 4,876. Dengan asumsi bahwa nilai kepemimpinan dan motivasi kerja adalah konstan.

Koefisien X1 yaitu variabel kepemimpinan sebesar 0,229 hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja

karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan seseorang akan meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jika kepemimpinan naik sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,229 dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap dengan tingkat kepercayaan sebesar 90%. Hal ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien X2 yaitu motivasi kerja sebesar 0,636 berarti variabel motivasi kerjamemiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jika motivasi kerja naik sebesar 1 maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar sebesar 0,636 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap dengan tingkat kepercayaan 90%.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,233 > 1,672$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan tersebut maka akan sangat mempengaruhi prestasi kerja didalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang menyatakan thitung > ttabel yaitu $19,162 > 1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil nilai fhitung > ftabel yaitu $327,846 > 2,40$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatnya kinerja karyawan yang baik akan semakin besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,233 >$ dari $t_{tabel} 1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 19,162 >$ dari $t_{tabel} 1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Berdasarkan hasil uji F kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan F_{hitung} sebesar $327,846 > F_{tabel}$ sebesar $2,40$, dengan signifikan $0,00$ artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara agar lebih memperbaiki sifat atau karakter gaya kepemimpinan di dalam perusahaan, sehingga karyawan selalu dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.
2. Untuk PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara agar kiranya lebih memotivasi karyawan didalam bekerja, karena motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian diharapkan motivasi lebih ditingkatkan kembali dari sebelumnya agar dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara diharapkan agar lebih meningkatkan kepemimpinan dan motivasi karena peneliti membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo Suminar, dkk. (2015). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia”*. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2015). *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Medan : Umsu Press
- Bryan Johannes Tampi (2014). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)”*. Journal Acta Diurna Volume III. No.4.
- Edy Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno (2010). *“Budaya Organisasi”*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Ernie Tisnawati (2005). *“Pengantar Manajemen”*. Cetakan ke-5. Jakarta: Kharisma Putra /utama.
- Kadarisman (2012) *“Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia”*. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegara (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Mitchael Hutomo Tanuwibowo dkk (2015). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa”*. Jurnal Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.
- Sadili Samsudin (2005).”*Manajemen Sumber Daya Manusia”* Cetakan ke – 3 Bandung : Pustaka Setia.
- Sarjiman Arianto (2012). *“Pengaruh kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan IPDN Jatinangor”*. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Siswo Prajoso(2012). *“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang)*. Jurnal Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Sri Wahyuni, dkk (2013). "*Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur*" eJournal Administrative Reform.

Sugiono (2016). "*Metode Penelitian*" Bandung : Alfabeta.

Sondang P Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara

T. Hani Handoko (2016). "*Manajemen*". Cetakan ke : 20. BPFE- Yogyakarta